

ワークライフバランスとダイバーシティ推進に向けた主な施策

(単位)

施策名	施策概要 (2019年3月31日現在)	開始時期	2016年度	2017年度	2018年度
母性保護休暇	妊娠中の女性社員が、つわりや体調不良などにより就業が困難な場合に、必要な期間の休暇を取得できる制度。	2008年8月	47名 (845日)	36名 (825日)	32名 (691日)
育児休暇	出産や育児のため連続5労働日の休暇を取得できる制度。	2008年8月 ^{*1}	2,474日 (546名) 内非正規社員30名 男性:1,876日 (429名) 女性:598日 (117名)	2,164日 (481名) 内非正規社員35名 男性:1,742日 (394名) 女性:422日 (87名)	2,212日 (481名) 内非正規社員34名 男性:1,823日 (402名) 女性:389日 (79名)
育児休職	子が満3歳まで育児のために取得できる休職制度。分割取得も可能。(法定:当該子が1歳に達するまで)	1991年1月	300名 (内男性14名) 育児休職復職率 98% 復職1年後の在籍率 85%	269名 (内男性13名) 育児休職復職率 98% 復職1年後の在籍率 96%	253名 (内男性17名) 育児休職復職率 99% 復職1年後の在籍率 95%
介護休職	要介護状態にある親族を介護するための休職制度 (最長1年)。(法定:当該対象家族につき通算93日まで)	1992年1月	2名 (内男性1名)	11名 (内男性5名)	14名 (内男性9名)
育児・介護に関わる勤務特例措置	介護や小学校6学年修了までの育児のため、短時間勤務や夜勤・時間外勤務免除などが受けられる制度。(短時間勤務の法定:当該子が3歳に達するまで)	1999年4月	短時間勤務者 育児:369名 介護:6名	短時間勤務者 育児:392名 介護:8名	短時間勤務者 育児:445名 介護:18名
在宅勤務制度	育児・介護を行う場合や、在宅勤務を行うことでより効率的に業務を遂行できる場合を対象に、所定時間の25%までの範囲で在宅での勤務を可能とする制度。	2008年8月	149名	265名	766名 ^{*2}
ハートフル休暇制度	親族の看護/ボランティア/子どもの学校行事/不妊治療を目的として、取得できる休暇制度。 「ボランティア」は以下の活動を対象とします。 ・社会福祉 (児童福祉、高齢者福祉、障がい者福祉など) ・環境保全 (森林保護、リサイクル活動など) ・地域との交流、協力 (地域行事への参加、子ども会活動への協力、防犯活動など) ・国際交流 (ホームステイ受入、通訳など) ・健康、医療ボランティア (健康指導、ドナー活動など) ・災害救助 ・ボランティア活動に有益な資格、技術、知識の習得 ・スポーツ活動支援 (競技指導、大会運営など) ※但し、特定の政治・宗教に関連する活動は除く。	2008年8月 ^{*1}	503名 (2,598日) 男性:229名 (1,593日) 女性:274名 (1,005日) 内親族の看護 377名 (1,786日) 内非正規社員30名 男性:165名 (780日) 女性:212名 (1,006日)	769名 (3,051日) 男性:448名 (1,476日) 女性:321名 (1,575日) 内親族の看護 411名 (1,758日) 内非正規社員34名 男性:158名 (724日) 女性:253名 (1,034日)	1,017名 (4,391日) ^{*2} 男性:655名 (2,334日) 女性:362名 (2,057日) 内親族の看護 552名 (2,238日) 内非正規社員48名 男性:256名 (1,270日) 女性:296名 (978日)
社内保育施設「わくわくキッズ園」	子育て中の社員のための、未就学児童向け社内保育施設。看護師が常駐しており、体調不良児の保育も可能。	2002年4月	園児:47名	園児:47名	園児:47名
キャリア開発休職	将来的なキャリア向上を目指し、学校などに通学するため、3年を限度に休職を可能とする制度。	2003年10月	2名	2名	1名
赴任同行休職	転勤する配偶者に同行するため、一定期間を休職扱いとし、キャリアの継続を可能にする制度。	2003年10月	22名	15名	18名
再雇用制度	結婚・育児・介護などで退職した復帰意欲のある元社員を対象に、再入社の機会を提供する制度。	2008年8月	登録者4名	登録者2名	登録者2名
エキスパートファミリー制度	保有能力・経験などの基準を満たした希望者を、定年退職後から再雇用し、技能・技術の伝承や、スペシャリストとして活躍してもらう制度。	2006年4月	201名入社	180名入社	205名入社
スーパーフレックスタイム勤務 (コアタイム無し)	個人の業務と私生活の調和を図りながら業務の成果をあげていく目的で導入した、出勤しない日の設定も可能なフレックスタイム制度。	2000年10月	事務・技術系職場の8割が利用	事務・技術系職場の8割が利用	事務・技術系職場の8割が利用
早くかえろう運動	間接部門を対象に、業務効率化を進めることにより長時間労働の改善を図る運動を展開 (具体的な活動例:定時退社日、消灯時刻の設定など。残業時間は四半期ごとの実績を各部門のマネジメントにフィードバックしPDCAを回す)。	2007年9月	継続実施	継続実施	継続実施
JICA派遣休職	国際協力機構の行うJICAボランティア事業に参加する場合に、有給での休職を認める制度。	2007年4月	—	—	—
マツダ・フレックスベネフィット	選択型の福利厚生制度。あらかじめ定められたポイントの範囲内で社員個人が選んだ福利厚生メニューの補助が受けられる仕組み。生活支援、能力開発、育児・介護、社会貢献、趣味活動など。	2001年10月	全社員	全社員	全社員
社員の環境保全活動、社会貢献活動を支援する福利厚生プログラム	マツダ・フレックスベネフィットの中で、社員のボランティア活動の活動費に対してポイントを申請できる。JICA (国際協力機構)への派遣に伴う休職にも対応。	2001年10月	19件 415,800円	14件 201,800円	12件 297,500円
有給休暇の計画的な取得の推進	労務で、業務の効率化・平準化を協力して推し進め、自分発で有給休暇の計画的な取得が実現できる環境を整備している (半日単位で取得可)。	継続実施	取得率 86% 平均取得日数 16.5日	取得率 88% 平均取得日数 16.9日	取得率 89% 平均取得日数 17.1日

*1 2008年8月以前は別制度で運用。

*2 平成30年7月豪雨 (西日本豪雨)の影響により利用者が増加。